

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia ialah suatu peran penting bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dibanding sumber daya lain dalam organisasi. Bila tidak terdapatnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan karena keberhasilan dalam suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia.

Menurut Ciptoringnum (2013), sumber daya manusia mempunyai kedudukan dalam sebuah kegiatan di perusahaan yang didukung oleh fasilitas sarana dan prasana serta sumber dana yang berlebih, tetapi jika tidak ada dorongan dari sumber daya manusia yang berkualitas itu sendiri maka kegiatan di perusahaan akan tidak terselesaikan dengan baik. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan bisa meningkatkan kinerjanya Hendry (2017). Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal bagi kepentingan perusahaan. Maka perusahaan dituntut untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada. Melihat kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dengan sistem yang diberikan oleh perusahaan apakah sudah mencukupi dan menunjang keinginan karyawan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawannya dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Mangkunegara (2015) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu faktor yang penting dalam perusahaan. Dengan pernyataan tersebut maka sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan potensi yang optimal bagi perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk dipertimbangkan oleh para pemimpin karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu faktor yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa kenyamanan dan karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal Nabawi (2019). Jika kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan mengalami stress, kurangnya semangat kerja, datang telat, dan yang lainnya. Maka perusahaan tidak akan tumbuh dengan baik jika pada lingkungan kerjanya saja tidak dapat kondusif. Karena lingkungan kerja yang baik sangat menentukan tingkat kinerja karyawan seperti semangat bekerja, lebih mudah berkonsentrasi (Badrianto & Ekhsan, 2019) Sehingga hal seperti itu akan mempermudah jika lingkungan kerjanya mendukung.

Namun selain perlu adanya lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya motivasi. Kinerja seseorang cenderung baik apabila mereka bekerja dengan penuh semangat dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa kepuasan dalam bekerja dapat diperoleh dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan, pengakuan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan, pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi

yang kuat dan pemberian kompensasi yang layak (Islamiati et al., 2020). Motivasi termasuk dalam mempengaruhi kinerja. Dengan adanya motivasi pada perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Wursanto (2005) motivasi merupakan dorongan, keinginan, Hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi ialah adanya kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama.

Selain itu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Karna para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa Hamali (2016).

Manfaat dalam motivasi dan kompensasi yang baik dapat memajukan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompeten dan dapat menjalankan tugas - tugasnya secara professional. Sehingga setiap melakukan pekerjaan akan selalu terasa mudah diselesaikan, didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan konsisten dalam bekerja. Sehingga seperti itu yang patut dinilai prestasi kerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja yaitu memberikan kebersihan dan juga kenyamanan pada sebuah tempat kerja merupakan keharusan yang diberikan untuk para pekerja agar

dapat bekerja dengan baik. Jika dikaitkan dengan ajaran islam kebersihan termasuk sebagian dari iman, yang baik akan menandakan karyawan-karyawan itu muslim yang beriman. Dengan begitu seorang muslim yang beriman akan memperhatikan kebersihan disekitarnya. "Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu". (HR. At-Tirmidzi).

Motivasi berperan penting pada diri manusia, Menurut Kablina (2017) seorang pimpinan dalam perusahaan hendaknya memotivasi karyawan agar dapat berprestasi lebih baik. peranan motivasi berupa bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaannya. Dimana adanya motivasi itu sebenarnya timbul dari dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah yang diberikan Allah SWT. Sehingga produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi

Kompensasi atau yang biasa disebut dengan upah adalah sistem yang menjamin kepuasan para anggota organisasinya (karyawan dan tenaga kerja) pada akhirnya suatu perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik berupa perilaku dan sikap positif pada karyawan. Kompensasi dapat memberikan kepuasan dan juga keadilan bagi semua pihak di perusahaan. Dalam islam sebagai agama yang bersifat *rahmatan lil'Alamin* suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi agar kepentingan kedua pihak antara organisasi dan karyawan berjalan dengan baik. Jika perusahaan membuat sistem kompensasi yang baik dan adil sesuai dengan kinerja dan mencukupi kebutuhan dasar para karyawan.

Menurut ajaran Islam, Kinerja berkaitan dengan bagaimana seorang Muslim melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab pada pekerjaan tersebut sebagai bukti nyata ketaqwaan seorang Muslim kepada Allah SWT. Islam mengajarkan bahwa sebagai Muslim haruslah bekerja dengan sungguh-sungguh agar mendapat ridho Allah Swt. Sebagaimana dijelaskan pada ayat Al- Quran QS At. Taubah ayat 105

الْعَيْبِ عِلْمِ إِلَى وَسْتَرْدُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْبَتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya:

*“Dan katakanlah, “bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah (9):105)*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa seorang mukmin di perintahkan untuk bersemangat dalam melakukan amal soleh sebanyak-banyaknya. Allah Swt maka akan membalas semua yang telah dikerjakan. Dan Allah Swt memberikan perintah bahwasanya agar bekerja dan bagi siapa yang melanggarnya akan mendapatkan ancaman pada hari kiamat.

Dengan begitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika dalam pengelolaan karyawannya dalam lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak diperhatikan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari faktor yang diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka ini menjadi perhatian bagi sebuah perusahaan untuk lebih memperkuat posisi perusahaannya dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin berkembang pesat. Terutama pada bidang telekomunikasi dan informasi, pada kondisi saat ini hampir semua masyarakat aktivitasnya bergantung dengan internet dan teknologi informasi. Penelitian ini bermaksud untuk menguji lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan meneliti karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang berada di Jakarta Utara. Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi kasus pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut)”** dalam penelitian ini yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## 1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jak

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut.
4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut.
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan Islam mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jaku



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat kelulusan dan untuk pengajuan skripsi pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen S1 Universitas Yarsi.

2. Bagi Universitas Yarsi

Berupa tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Telkom Indonesia Tbk, Witel Jakut. Dalam meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.